

## **PENGARUH SIKAP DAN KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**(Studi pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis)**

Suci Indah Sya'baniah<sup>1</sup>, Oyon Saryono<sup>2</sup>, Elin Herlina<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Galuh

[Suciindahsyabaniah4@gmail.com](mailto:Suciindahsyabaniah4@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Sikap dan Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis). Dilatar belakangi karena Sikap pegawai masih kurang positif dan Kepribadian pegawai masih perlu ditingkatkan sebab masih ada pekerjaan yang tidak terlaksana sebagai mestinya karena memiliki kepribadian yang kurang tepat. Motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ciamis masih belum meningkat. Hal ini terbukti dari kehadiran pegawai pada saat jam kerja dan masih banyak pekerjaan yang tidak memenuhi target. Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ciamis masih belum maksimal Hal ini terbukti dari hasil kerja yang dilaksanakannya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Seperti halnya jumlah PMKS tahun 2016-2018 belum mengalami perubahan yang signifikan. Kompetensi SDM pegawai perlu ditingkatkan, sebab masih adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan basic pendidikannya. Masih ada pegawai yang malah keluar kantor dan lebih mementingkan urusan pribadinya pada waktu jam kerja. Berdasarkan latar belakang penulis merumuskan masalah sebagai berikut: 1). Bagaimana pengaruh sikap terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Ciamis; 2). Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Ciamis; 3). Bagaimana pengaruh sikap dan kepribadian terhadap pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Ciamis. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis 1). Pengaruh sikap terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Ciamis; 2). Pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Ciamis; 3).Pengaruh sikap dan kepribadian pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Ciamis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik survey. Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ciamis yang berjumlah 35 orang, ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 35 orang. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan digunakan teknik studi pustaka dan studi lapangan. Adapun hasil yang telah diperoleh melalui analisis data, yaitu: 1). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh sikap positif pegawai. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dari sikap terhadap kinerja pegawai. 2). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepribadian positif pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari kepribadian terhadap kinerja pegawai. 3). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh sikap dan kepribadian positif pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari sikap dan kepribadian terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci : Sikap; Kepribadian dan Kinerja**

### **Pendahuluan**

Organisasi yaitu kumpulan dua orang atau lebih yang saling berinteraksi dan saling mempengaruhi untuk suatu tujuan tertentu yang dipahami dan disepakati bersama. Organisasi dikatakan maju dan berkembang dengan baik apabila organisasi dapat memelihara, mengelola, memberdayakan dan mengembangkan sumber daya manusia sehingga pegawai

memiliki kinerja yang baik. Selain itu organisasi juga perlu memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Sumberdaya manusia yang berkualitas akan mampu menciptakan kinerja yang berkualitas dan tentunya akan menghasilkan hasil yang berkualitas. Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh dari individu. Kinerja menurut (Rivai dan Segda 2009:548) yaitu perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Guna mengetahui tingkat kinerja pegawai dalam suatu organisasi dilakukan tindakan evaluasi yang didalamnya merupakan penilaian atas hasil usaha yang dilakukan. Hasil dari usaha tersebut dapat berupa barang atau jasa yang dapat memperlihatkan keberhasilan dari kerja organisasi.

Dinas Sosial Kabupaten Ciamis merupakan salah satu instansi yang ada di Kabupaten Ciamis yang tentunya memiliki visi dan misi. Untuk mewujudkan misi tersebut diperlukan SDM yang memiliki kinerja yang profesional. Adapun peraturan yang mengatur untuk mewujudkan visi dan misi juga memiliki SDM yang kinerjanya profesional yaitu Peraturan Bupati Ciamis Nomor 44 Tahun 2016 Tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unsur Organisasi Dinas Sosial. Tugas pokok dari Dinas Sosial Kabupaten Ciamis itu sendiri yaitu sebagai unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang sosial.

Namun pada kenyataannya menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ciamis masih belum seluruhnya maksimal terbukti dari data nilai capaian kualitas hasil kerja yang dicapai yaitu :

**Tabel 1.1**

**Rekapitulasi Hasil Penilaian Disiplin dan Prestasi Kerja**

Rekapitulasi Hasil Penilaian Disiplin dan Prestasi Kerja Pegawai					
Basic Pendidikan		Nilai Capaian Kinerja		Frekuensi Keterlambatan/bulan	
Sesuai	Tidak Sesuai	100	-	224 Menit	8%
24%	76%	99	92%	179 Menit	4%
		98	4%	777 Menit	4%
		94	4%		

*Sumber : Berkas Pengajuan TPP September 2018*

Selanjutnya dari program Dinas Sosial itu sendiri salah satunya yaitu mengurangi jumlah Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) bisa dilihat pada tahun 2016 jumlah PMKS sebanyak 165.353, pada tahun 2017 mengalami kenaikan sebesar 15,58% jumlah 191.110, dan pada tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 2,14% jadi jumlah 187.002.

Banyak faktor yang mempengaruhi tidak tercapainya kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ciamis, dua diantaranya adalah sikap dan kepribadian pegawai itu sendiri. Sikap atau attitude merupakan suatu kecenderungan yang dipelajari untuk merespon dengan cara menyenangkan atau tidak menyenangkan secara konsisten berkenaan dengan objek tertentu.

Menurut Schermerhon, dkk dalam Wibowo (2013:50) mendeskripsikan bahwa “Sikap adalah kecenderungan merespon secara positif atau negatif pada seseorang atau sesuatu dalam lingkungannya. Sikap akan tampak apabila kita mengatakan suka atau tidak suka akan sesuatu atau seseorang.”

Jika sikap positif yang dimiliki oleh pegawai terhadap pekerjaan, maka pegawai itu sendiri akan bekerja lebih lama dan lebih keras guna usahanya. Sikap mendorong pegawai untuk bertindak dengan cara spesifik dalam konteks spesifik. Dengan kata lain sikap yang dimiliki oleh pegawai akan menentukan kinerja pegawai itu sendiri sehingga nantinya dapat menentukan visi dan misi dari organisasi itu tercapai atau tidak.

Sementara itu kepribadian merupakan karakteristik individu yang menunjukkan kecenderungan identitasnya yang melalui pemikiran, emosi dan perilaku yang merupakan produk interaksi antara genetik dan pengaruh lingkungan. Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2014:57) mengatakan bahwa kepribadian menciptakan reputasi solusi orang, bagaimana mereka dipersepsikan oleh karyawan, keluarga, teman sekerja dan penyelia. Dengan kata lain, menyatakan seperti apa seseorang itu, *what people are like*. Pendapat selanjutnya menyatakan bahwa kepribadian merupakan kumpulan banyak sifat. Traits atau sifat, ciri adalah merupakan pengulangan secara beraturan atau kecenderungan respon orang pada lingkungan mereka. Sifat kepribadian merupakan fungsi baik keturunan maupun lingkungan. Salah satu unsur lingkungan adalah budaya.

Kenyataan menunjukkan bahwa kepribadian pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ciamis masih perlu ditingkatkan. Sebab masih banyak pekerjaan yang tidak terlaksana sebagaimana mestinya karena memiliki kepribadian yang kurang tepat. Sehingga itu akan menghambat tercapainya visi dan misi di Dinas Sosial Kabupaten Ciamis.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai pengaruh dari sikap dan kepribadian pegawai. Kita percaya bahwa kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh sikap dan kepribadian yang baik pula dan itu tentu akan berpengaruh terhadap tercapainya visi dan misi dari Dinas Sosial Kabupaten Ciamis.

### **Fokus Penelitian**

Untuk mempermudah penulis dalam menganalisis hasil penelitian, maka dalam penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Sikap dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Dinas Sosial Kabupaten Ciamis).

### **Perumusan Masalah**

Perumusan masalah yang diambil peneliti dalam dipenelitian ini adalah mencari tahu seberapa besar Pengaruh Sikap dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Dinas Sosial Kabupaten Ciamis).

### **Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Sikap dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Dinas Sosial Kabupaten Ciamis).

### **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi atau kegunaan yang spesifik, baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan keilmuan dan menjadi sumber informasi guna melakukan penelitian lebih lanjut dari perspektif yang berbeda, khususnya dalam mengungkapkan konsep Ilmu Manajemen terutama yang berkaitan dengan pengaruh sikap dan kepribadian terhadap kinerja pegawai.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan wawasan dan pemahaman keilmuan dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia, terutama ruanglingkup khususnya perilaku konsumen mengenai pengaruh sikap dan kepribadian terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Ciamis.

- b. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat mengungkapkan berbagai informasi yang relevan tentang pengaruh sikap dan kepribadian terhadap kinerja pegawai, sehingga

pelaksanaannya dapat lebih disempurnakan dimasa yang akan datang dan dapat memperoleh hasil yang sesuai dengan target atau tujuan yang ingin dicapai.

c. Bagi Pembaca dan Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang digunakan dalam mempelajari ilmu manajemen, terutama yang berkaitan dengan pengaruh sikap dan kepribadian terhadap kinerja pegawai.

## **Landasan Teoritis**

### **Pengertian Sikap**

Sikap atau *attitude* adalah evaluasi atau reaksi perasaan. Sikap seseorang terhadap suatu objek dalam perasaan mendukung atau memihak maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak pada objek tersebut (Berkowitz dalam Anwar, 2013).

Menurut Petty & Cacioppo dalam Azwar (2014) secara lengkap mengatakan bahwa sikap adalah evaluasi umum yang dibuat manusia terhadap dirinya sendiri, orang lain, objek atau isu-isu.

Menurut McShane dan Von Glinow dalam Wibowo (2013) mengemukakan bahwa sikap sebagai *cluster of belief* (kelompok keyakinan), *assessed feelings* (perasaan dinilai), dan *behavioral intentions* (maksud berperilaku) terhadap orang, objek, atau kejadian (dinamakan objek sikap). Sikap adalah suatu pendapat menyangkut pemberian alasan secara sadar.

Menurut Schermerhon, dkk dalam Wibowo (2013) mendeskripsikan bahwa sikap adalah kecenderungan merespon secara positif atau negatif pada seseorang atau sesuatu dalam lingkungannya. Sikap akan tampak apabila kita mengatakan suka atau tidak suka akan sesuatu atau seseorang.

Menurut Lapierre dalam Azwar (2013) mengemukakan bahwa sikap sebagai suatu pola perilaku, tendensi atau antisipasi, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, atau secara sederhana sikap adalah respon terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan.

Menurut Toto (2018) apabila kita mempunyai sikap positif tentang pekerjaan kita maka kita akan bekerja lebih lama dan lebih kerasa supaya memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan. Sikap mendorong kita untuk bertindak dengan cara spesifik dalam konteks spesifik. Artinya, sikap mempengaruhi perilaku pada berbagai tingkat yang berbeda. Berbeda

dengan nilai-nilai yang menunjukkan keyakinan menyeluruh bahwa memengaruhi perilaku di semua situasi.

Dengan demikian, dapat dirumuskan bahwa sikap pada hakikatnya merupakan kecenderungan pernyataan seseorang baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang mencerminkan bagaimana merasa tentang orang, objek atau kejadian dalam lingkungannya.

### **Pengertian Kepribadian**

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2013:15) Kepribadian didefinisikan sebagai kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberikan identitas individunya. Karakteristik atau ciri atau sifat termasuk bagaimana orang melihat, berpikir dan merasakan yang merupakan produk interaksi genetik dan pengaruh lingkungan.

Pendapat lain menurut McShane dan Glinow dalam Wibowo (2013:15) mengemukakan bahwa kepribadian adalah pola yang relatif bertahan lama tentang pemikiran, emosi dan perilaku yang menunjang karakteristik orang, sejalan dengan proses psikologis di belakang karakteristik tersebut.

Sementara itu, Robbins dan Judge (2011:69) menyatakan bahwa kepribadian adalah organisasi dinamis dan sistem psikologis dalam individu yang menentukan penyesuaian uniknya pada lingkungannya. Menurut Wibowo (2013:16) bahwa “Kepribadian adalah jumlah dan semua cara dimana individu bereaksi pada dan berinteraksi dengan orang lainnya. Sedangkan menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2011:294) menyebutkan bahwa, Kepribadian menunjukkan struktur dan kecenderungan dalam orang yang menjelaskan pola karakteristik mereka dalam pemikiran, emosi dan perilaku.

Dengan demikian, dapat dirumuskan bahwa kepribadian pada hakikatnya adalah karakteristik individu yang menunjukan kecenderungan identitasnya melalui pemikiran, emosi dan perilaku yang merupakan produk interaksi antara genetik dan pengaruh lingkungan. Kepribadian menciptakan reputasi sosial orang, bagaimana mereka dipersepsikan oleh kawan, keluarga dan teman sekerja juga penyelia. Dengan kata lain, menyatakan seperti apa seseorang itu.

### **Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuan. Berbagi usaha yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai, salah satu dengan meningkatkan

kualitas kompensasi pegawai. Hal ini senada dengan pendapat Mangkunegara (2001:67) yang menyatakan bahwa Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rivai (2004:14) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dapat dirangkum bahwa "*to perform*" adalah melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan sesuai dengan hasil seperti yang diharapkan, sedangkan arti kata performance merupakan kata benda (noun) dimana salah satunya adalah ; "*thing done*" ( sesuai hasil yang telah dikerjakan).

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka arti performance atau kinerja adalah *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Suprihanto (2000:7) istilah kinerja dan prestasi kerja yaitu hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran.

Menurut Mangkunegara (2001:67) yaitu istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Jadi dengan demikian kinerja (performance) adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dengan rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Bagi Lembaga atau Organisasi kinerja dimaksud adalah hasil kerja kepala organisasi tersebut beserta anggota atau perangkat yang dicapai dalam suatu periode tertentu.

## Metode Penelitian

Metode yang digunakannya yaitu metode Deskriptif Analisis Kuantitatif dengan hasil survey. Pemilihan metode tersebut didasarkan pada beberapa pendapat para ahli dibidang riset, seperti halnya yang dikemukakan oleh Sugiyono (2005: 21) menyatakan bahwa “Metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan mampu mengungkapkan fenomena yang dikaji secara sistematis untuk mendapatkan kebenaran dari permasalahan yang diteliti. Demikian pula penelitian ini dimaksudkan untuk dapat menggambarkan realita dan fakta-fakta dari permasalahan yang diteliti secara mendalam dengan cara mencari data yang faktual dari variabel-variabel yang teliti, sehingga hubungan antar variabel dapat dianalisis dengan analisis kuantitatif melalui uji statistik yang relevan dengan data yang diperoleh.

## Hasil Penelitian

Telah dilakukan penelitian di Dinas Sosial Kabupaten Ciamis dengan jumlah poplasi yaitu 35 dan sampel 35. Berikut data karakteristik pegawai yang diminta jawabannya ditinjau dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, masa kerja dan jabatan.

### Karakteristi Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ciamis

No	Kategori Data		Frekuensi	Persentase
1		<b>Jenis Kelamin</b>		
	a	Laki-laki	24	68,57 %
	b	Wanita	11	31,43 %
2		<b>Tingkat Pendidikan</b>		
	a	Master	-	-
	b	Magister	5	14,29 %
	c	Sarjana	12	34,29 %
	a.	Diploma	6	17,14 %
	e	SLTA/Setaraf	10	28,57 %
	f	SLTP/Setaraf	-	-



	g	SD/Setaraf	2	5,71 %
3		<b>Usia</b>		
	a	<20	-	-
	b	21-30	4	11,43 %
	c	31-40	4	11,43 %
	d	41-50	12	34,28 %
	e	51 ke Atas	15	42,86 %
4		<b>Masa Kerja Responden</b>		
	a	0-5 Tahun	4	11,43 %
	b	6-10 Tahun	4	11,43 %
	c	11-15 Tahun	3	8,56 %
	d	15 Tahun ke Atas	24	68,58 %
5		<b>Jabatan Responden</b>		
		Kepala	1	2,86 %
		Sekretaris	1	2,86 %
		Kepala Bidang	3	8,57 %
		Kepala Sub Bagian	5	14,29 %
		Kepala Seksi	6	17,14 %
		Staf/Pelaksana	9	25,71 %
		Kelompok Jabatan Fungsional	-	-
		Tenaga Kerja Non PNS	10	28,57 %

*Sumber data : Hasil diolah dari angket, 2019*

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa untuk jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 68,57 % lebih dominan dibandingkan dengan jenis kelamin responden perempuan sebanyak 31,43 %.

Dilihat dari tingkat pendidikan responden sebagian besar berpendidikan Sarjana yaitu sebanyak 34,29 %. Hal ini menunjukkan bahwa para responden tergolong memiliki kemampuan, pengetahuan, sikap yang matang dalam menganalisis berbagai kendala yang dihadapi, sehingga diharapkan mampu menjawab permasalahan dalam penelitian ini.

Dilihat dari usia responden sebagian besar berusia antara 51 tahun ke atas yaitu sebanyak 42,86 %. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingkat usia responden diharapkan mampu menjawab permasalahan dalam penelitian ini.

Selanjutnya berdasarkan data diatas, menunjukan bahwa sebagian besar responden sudah bekerja selama 15 tahun ke atas yaitu sebanyak 68,58 %. Berdasarkan data tentang masa bekerja responden menunjukkan telah memadai atau memiliki pengalaman sehingga dapat menunjang dalam penelitian ini dalam artian responden dapat memberikan informasi kepada penulis.

Terakhir berdasarkan data diatas, menunjukan bahwa kepala terdiri dari 1 orang, sekretaris 1 orang, kepala bidang 3 orang, kepala sub bagian 5 orang, kepala seksi 6 orang, staf atau pelaksana 9 orang dan tenaga non PNS 10 orang. Berdasarkan data tentang jabatan responden menunjukkan telah memadai atau memiliki tugas dan fungsi masing-masing sehingga dapat menunjang dalam penelitian ini dalam artian responden dapat memberikan informasi kepada penulis.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh Sikap Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ciamis**

Kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Ciamis dipengaruhi oleh sikap positif, hasil perhitungan analisis koefisien korelasi pegawai sebesar 0,428 yang artinya memiliki tingkat hubungan sedang dengan tingkat pengaruh 18,32 % sedangkan 81,52 % disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini sejalan dengan hasil uji hipotesis yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,717 > 2,032$  menunjukkan adanya pengaruh positif dari sikap terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ciamis.

Sikap atau *attitude* didefinisikan sebagai suatu kecenderungan yang dipelajari untuk merespon dengan cara menyenangkan atau tidak menyenangkan secara konsisten berkenaan dengan objek tertentu. (Krietner dan Kinicki dalam Wibowo, 2013:49)

‘Sikap atau *attitude* adalah evaluasi atau reaksi perasaan. Sikap seseorang terhadap suatu objek dalam perasaan mendukung atau memihak maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak pada objek tersebut (Berkowitz dalam Anwar, 2013)’.

Menurut Petty & Cacioppo dalam Azwar (2014) secara lengkap mengatakan bahwa ‘Sikap adalah evaluasi umum yang dibuat manusia terhadap dirinya sendiri, orang lain, objek atau isu-isu’.

Sikap diperoleh dan dirubah melalui hasil belajar seseorang dengan lingkungannya, yaitu dimulai semenjak ia lahir sampai proses kehidupan berjalan.

Tiga komponen dalam sikap menurut Robbins dan Judge dalam Wibowo (2013:50) yaitu :

1. *Affective Component*

Komponen afektif dan sikap merupakan perasaan atau emosi yang dimiliki seseorang tentang objek atau situasi tertentu. Perasaan kita tentang orang yang berbicara dengan telepon genggam di tempat umum dapat merasa terganggu atau marah, yang mencerminkan pengaruh atau perasaan negatif terhadap orang tersebut. Sebaliknya, komponen afektif dan sikap kita bisa bersifat netral apabila kita bersifat tidak acuh terhadap orang yang berbicara dengan telepon genggam tersebut.

2. *Cognitive Component*

Komponen kognitif merupakan keyakinan atau gagasan yang dimiliki orang tentang objek atau situasi. Apa yang kita pikir tentang perilaku orang yang berbicara menggunakan telepon genggam di tempat umum tersebut dapat dikatakan kurang menaruh perhatian, produktif dalam diterima atau kasar. Penilaian kita terhadap perilaku orang tersebut merupakan komponen kognitif dan sikap kita.

3. *Behavioral Component*

Komponen perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bermaksud atau mengharapkan bertindak terhadap seseorang atau sesuatu. Bagaimana kita bermaksud merespon terhadap orang yang berbicara dengan telepon genggam tersebut apabila kita berada didekatnya.

Menurut Azwar (2013:17) faktor-faktor yang mempengaruhi sikap terhadap yaitu Pengalaman pribadi, pengaruh orang lain yang dianggap penting, pengaruh kebudayaan, media massa, lembaga pendidikan dan lembaga agama dan faktor emosional.

Dari pembahasan mengenai sikap dapat diketahui tentang pembentukan sikap, aspek-aspek yang terdapat dalam sikap dan faktor-faktor yang mempengaruhi sikap. Dengan demikian maka sikap tidak terlepas dari ketiga hal tersebut.

Menurut Utami Munandar (1990) dalam Jamridafruzal (2002:65) bahwa jika sikap sudah dipupuk sejak dini (sikap ingin tahu, minat untuk menyelidiki lingkungan atau bidang-bidang baru, dorongan untuk melakukan eksperimen, perasaan tertantang untuk menemukan

banyak kemungkinan pemecahan masalah), maka sikap mental ini akan dibawa terus sampai dewasa.

Menurut Rahayuningsih (2008:98) bahwa, “Sikap menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam berpikir divergen, yang nantinya akan menghasilkan ide kreatif dan inovatif yang menghasilkan kinerja yang maksimal”. Sementara menurut Basadur (1982:69) bahwa, “Sikap seseorang terhadap pemikiran divergen juga diyakini terkait dengan kinerja kreatif dalam organisasi”.

### **Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ciamis**

Kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Ciamis dipengaruhi oleh kepribadian, hasil perhitungan analisis koefisien korelasi pegawai sebesar 0,548 yang artinya memiliki tingkat hubungan sedang dengan tingkat pengaruh 30,03 % sedangkan 69,97 % disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini sejalan dengan hasil uji hipotesis yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,771 > 2,032$  menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari kepribadian terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ciamis.

Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebagaimana dalam Wibowo (2013:15) Kepribadian adalah karakteristik individu yang menunjukkan kecenderungan identitasnya melalui pemikiran, emosi dan perilaku yang merupakan produk interaksi antara genetik dan pengaruh lingkungan. (Wibowo, 2013:15)

Wibowo (2013:20) menyebutkan bahwa dimensi dari kepribadian dapat diuraikan sebagai berikut :

1. *Conscientiousness*

*Conscientiousness* yaitu sifat berhati-hati merupakan dimensi kepribadian yang menggambarkan orang yang mempunyai sifat keberhati-hatian tinggi atau rendah. Individu dengan karakteristik *High Conscientiousness* cenderung bersifat bergantung, bertanggung jawab, orientasi berprestasi, gigih, berhati-hati dan mempunyai disiplin diri. Sedangkan orang yang memiliki sifat *Low Conscientiousness* cenderung sembrono, kurang siap, lebih berantakan, tidak bertanggung jawab, mudah bingung dan tidak dapat dipercaya.

2. *Agreeableness*

Menunjukkan sifat keramah tamahan atau kesediaan menyetujui. Orang dengan dimensi kepribadian *High Agreeableness* mempunyai karakteristik, penuh kepercayaan, dasarnya baik, bekerja sama, berhati lembut, sopan, diasuh baik,

empatik, bekerja sama, hangat dan penuh perhatian. Sedangkan orang *Low Agreeableness* cenderung dingin, tidak suka bekerja sama, mudah marah, tidak mudah sepakat dan menentang.

3. *Emotional Stability/Neuroticism*

Merupakan sifat yang menunjukkan *Stabilitas* emosional atau gangguan emosi. Orang dengan *Emotional Stability* positif menunjukkan dimensi kepribadian yang cenderung bersifat, tenang, santai, tidak ragu, percaya diri dan merasa aman. Sedangkan mereka yang *Emotional Stability* nya negatif atau *Neuroticism* cenderung gelisah, cemas, tertekan, bermusuhan dan merasa tidak nyaman.

4. *Openness to experience*

Merupakan sifat yang menunjukkan keterbukaan pada pengalaman. Orang yang mempunyai nilai tinggi pada dimensi kepribadian ini mempunyai karakteristik, kreatif, cerdas, imajinatif, ingin tahu, berpikir luas dan sensitif. Sedangkan orang yang mempunyai nilai rendah pada dimensi ini cenderung lebih resisten terhadap perubahan, kurang terbuka pada gagasan baru dan lebih konvensional serta cara mereka tetap.

5. *Extroversion*

Menunjukkan dimensi kepribadian yang berpandangan keluar dan menggambarkan orang yang mempunyai karakteristik ramah, aktif bicara, suka bergaul, suka berteman dan tegas. Sedangkan karakteristik sebaliknya yaitu *Introversion*, dengan orientasi pandangan pada dirinya sendiri, dengan karakteristik pendiam, pemalu dan berhati-hati.

Kepribadian muncul karena individu mempunyai banyak pengalaman yang didapat dari keterbukaannya terhadap hal-hal yang baru yang akan berpengaruh terhadap aktivitas individu. Dengan demikian baik secara teoritis maupun praktis menunjukkan bahwa kepribadian memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Sikap dan Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ciamis**

Kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Ciamis dipengaruhi oleh sikap dan kepribadian, hasil perhitungan analisis koefisien korelasi pegawai sebesar 0,5744 yang artinya

memiliki tingkat hubungan sedang dengan tingkat pengaruh 32,99 % sedangkan 67,01 % disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini sejalan dengan hasil uji hipotesis yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $8,225 > 3,28$  menunjukkan adanya pengaruh positif dari sikap dan kepribadian terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ciamis.

Sikap dan kepribadian kinerja pegawai. Artinya jika pegawai memiliki sikap dan kepribadian yang baik, maka kinerjanya juga akan baik dan begitu sebaliknya, jika pegawai memiliki sikap dan kepribadian yang jelek maka sikap dan kepribadiannyapun akan jelek.

Rivai (2004:14) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2001:67) yaitu istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Jadi dengan demikian kinerja (performance) adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dengan rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Bagi Lembaga atau Organisasi kinerja dimaksud adalah hasil kerja kepala organisasi tersebut beserta anggota atau perangkat yang dicapai dalam suatu periode tertentu.

Mangkunegara (2007:16-17) bahwa faktor-faktor penentuan kinerja adalah “Faktor individu dan faktor lingkungan organisasi”. Berdasarkan hasil perhitungan ternyata sikap dan kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Ciamis.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh sikap positif pegawai sebesar 18,32 % sedangkan 81,52 % disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dari sikap terhadap kinerja pegawai.

2. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepribadian positif pegawai sebesar 30,03 %. Sedangkan 69,97% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari kepribadian terhadap kinerja pegawai.
3. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh sikap dan kepribadian positif pegawai sebesar 32,99 % Sedangkan 67,01 % disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari sikap dan kepribadian terhadap kinerja pegawai.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut :

1. Organisasi diharapkan mampu meningkatkan sikap dan kepribadian pegawai. Sebab dengan sikap yang positif mampu meningkatkan kinerja pegawai.
2. Pada peneliti yang akan datang, diharapkan melaksanakan penelitian yang lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan mengungkap indikator lain.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Dharma, Surya. 2009. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Dessler, Dery. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Hasibuan, Malayu S.P. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta CV: Mas Agung.
- Mangkunegara, A.A. Prabu Anwar. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara .2007. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Rivai dan Basri, 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, 2000. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono .2003. *Statistika Untuk Penelitian, Cetakan kelima*. Bandung: CV.Alfabeta.

- Sugiyono.2006. *Statistika Untuk Penelitian, Cetakan Ketujuh*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Toto. 2018. *Pengaruh Human Resource Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Terhadap KPP Pratama Tasikmalaya*. Biormatika: Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. 4 (1).
- Umar, Husein 2002. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia.
- Wahyudi. 1996. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Press.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Press.